CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

# Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

HUMA • NUMÉRO 106 • 1re SESSION • 42e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

## Le mercredi 30 mai 2018

---

**Président**

**M. Bryan May**

# Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

**Le mercredi 30 mai 2018**

● (1615)

[*Traduction*]

**Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.))**: Bonjour à tous.

Conformément à l'article 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le jeudi 9 novembre 2017, nous poursuivons notre étude de l'apprentissage par l'expérience et de la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens.

Aujourd'hui, le Comité entendra des témoignages sur l'entrepreneuriat. Un de nos témoins, M. Duncan Sinclair, se joint à nous par vidéoconférence depuis Vancouver, en Colombie-Britannique.

Je crois comprendre, monsieur, que vous êtes un peu pressé par le temps. Je vais donc m'écarter un peu de l'ordre du jour pour vous permettre de prendre la parole en premier. Une fois que vous aurez terminé votre exposé, je présenterai alors nos autres invités. Sur ce, monsieur, les sept prochaines minutes vous appartiennent.

**M. Duncan Sinclair (nouveau président du conseil d'administration, Deloitte)**: Merci beaucoup, monsieur le président.

Nous avons prévu ici un rendez-vous par vidéoconférence avec un autre client vers 16 h 30, selon votre heure locale. Je me réjouis tout de même d'avoir l'occasion de passer quelques instants avec vous tous, et je vous en remercie.

En tant qu'un des cabinets de services professionnels les plus importants au Canada, Deloitte est très fière d'exprimer son point de vue sur les questions qui importent pour notre pays et qui touchent le milieu des affaires canadien, et cette fierté s'accompagne d'un grand sentiment de responsabilité.

Nous nous entretenons régulièrement avec des chefs d'entreprise et des dirigeants gouvernementaux d'un bout à l'autre du pays pour connaître leur vision d'avenir pour notre pays. Ces conversations nous ont convaincus d'une chose: même si le Canada a réalisé de grands progrès pour maintenir une bonne qualité de vie au cours des 151 dernières années, nous croyons qu'à l'avenir, le Canada saura se démarquer de tous les autres pays, en étant non pas l'un des meilleurs, mais bien le meilleur endroit où vivre et travailler dans le monde.

Dans notre récent rapport, intitulé *Des paris audacieux pour notre pays*, nous explorons l'importance cruciale que les décisions et les actions audacieuses auront sur notre avenir. C'est un appel à l'action pour les dirigeants de tout le pays — qu'ils oeuvrent dans le milieu des affaires, dans la fonction publique ou dans le milieu universitaire — afin de les encourager à faire des choix audacieux et délibérés dans trois principaux secteurs dans l'optique d'assurer la réussite future du Canada.

Premièrement, pour dominer la scène mondiale, nous devons concentrer les investissements et unir nos forces, à l'échelle du pays, dans les domaines où nous avons un avantage concurrentiel en vue de créer de véritables champions mondiaux.

Deuxièmement, pendant que d'autres pays se referment sur eux-mêmes, nous devons augmenter considérablement notre niveau d'engagement au sein de l'économie mondiale et miser sur notre réputation de société accueillante, ouverte et diversifiée, attirer les personnes les plus brillantes et les plus talentueuses et ouvrir de nouveaux marchés pour les idées, les biens et les services canadiens.

Troisièmement, et c'est le point le plus pertinent pour notre discussion d'aujourd'hui, étant donné que le Comité se penche surtout sur l'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail, le Canada a le potentiel de devenir une puissance mondiale en matière d'éducation. Pour y arriver, nous devons perturber le statu quo du système d'éducation.

Afin de doter nos diplômés des compétences nécessaires pour une économie axée sur les activités commerciales et la technologie dans les secteurs fondés sur le savoir, les gouvernements et les entreprises doivent apporter des changements fondamentaux à la façon dont nous éduquons, formons et recyclons notre main-d'oeuvre.

En premier lieu, nous croyons qu'il est possible de commencer par prendre des mesures concrètes pour éliminer la distinction entre la formation suivie avant et après le début de la carrière et pour repenser le système d'éducation du Canada en mettant l'accent sur l'apprentissage continu.

À mesure que la main-d'oeuvre du Canada vieillit et que la technologie continue d'évoluer, les compétences des travailleurs risquent de ne plus être ajustées aux besoins du marché du travail, d'où la nécessité de plus en plus pressante de s'adapter.

Selon nous, doubler les investissements en maintenant le statu quo ne préparera pas les Canadiens à faire face à l'avenir de l'emploi. Nous avons besoin d'une approche fondamentalement nouvelle, qui intègre des pratiques et des modèles d'enseignement inédits axés sur la pensée critique, l'application concrète des compétences et la diversité des notions apprises, de même que sur l'établissement de liens directs avec le monde à l'extérieur de la salle de classe.

Après plusieurs années de baisse des investissements des entreprises dans la formation des employés, de nombreuses organisations ont reconnu l'importance et la nécessité du perfectionnement continu de leurs effectifs. Par exemple, au sein de notre propre cabinet, nous avons investi des sommes considérables dans l'apprentissage continu par l'entremise d'un centre appelé l'Université Deloitte-Nord. Il s'agit d'un centre d'apprentissage et de perfectionnement en leadership où nous offrons un programme organisé d'apprentissage par l'expérience qui donne à nos gens l'occasion d'apprendre et d'acquérir des capacités tout au long de leur carrière, au bénéfice de nous tous.

En deuxième lieu, pour transformer le Canada en une terre d'accueil des organisations d'apprentissage les meilleures et les plus novatrices au monde et pour en faire une puissance mondiale en ce qui a trait au recyclage et à la rééducation professionnelle de la main-d'oeuvre, nous devons élaborer de nouvelles approches qui apportent un maximum de souplesse aux Canadiens quant aux options mises à leur disposition pour obtenir une reconnaissance professionnelle.

Les gouvernements et les entreprises doivent travailler ensemble pour multiplier les modèles d'apprentissage par l'expérience, tels que la formation d'apprenti pour les métiers spécialisés, les stages d'avocat dans le domaine du droit, la résidence dans le cas des médecins, et en élargir la portée pour inclure une plus vaste gamme de professions.

Nous devons habiliter un plus large éventail d'organisations à offrir un enseignement et une formation menant à l'obtention d'une reconnaissance professionnelle en vue de répondre à la demande croissante, notamment grâce à des plateformes de formation générale qui tiennent davantage compte de la multitude de façons dont les connaissances, les compétences et les capacités sont acquises aujourd'hui.

Les plus grandes économies du savoir au monde se dirigent déjà dans cette voie. Prenons l'exemple de Singapour, qui a su créer des occasions grâce à son programme SkillsFuture Credit, lancé en 2015. Ce programme accorde à tous les citoyens de plus de 25 ans un crédit de 500 dollars singapouriens, qui peut être utilisé pour accéder aux possibilités d'apprentissage et de formation offertes par une série de fournisseurs approuvés. Il ne s'agit donc pas d'établissements d'enseignement traditionnels, mais d'une vaste gamme de nouvelles institutions comme Coursera et la Khan Academy.

En 2016, au cours de la première année du programme, plus de 126 000 personnes ont profité de ce crédit pour accéder à 18 000 cours approuvés offerts par l'entremise de plus de 700 fournisseurs de formation uniques. Si je mentionne cet exemple, ce n'est pas pour dire que nous devons reproduire exactement l'approche adoptée par Singapour, mais pour souligner que nous devons établir les prochaines étapes à suivre pour investir dans l'acquisition de nouvelles compétences à l'intention des Canadiens, en fonction de notre propre contexte.

● (1620)

Toutefois, grâce à la mise à jour de la Stratégie emploi jeunesse, nous avons l'occasion d'être créatifs dans la recherche de solutions et de nous inspirer des mesures prises dans d'autres pays.

Enfin, nous devons trouver des moyens de tirer parti de la technologie pour forger une nouvelle relation entre les chercheurs d'emploi, les organisations à caractère éducatif et les entreprises en vue de simplifier les processus en place pour la recherche, la demande et l'obtention de possibilités d'apprentissage et d'emploi.

Nous avons vu comment ce type d'innovation technologique a été rapidement couronné de succès dans une entreprise appelée Riipen. Créée en 2014 par deux diplômés de l'Université de Victoria, Riipen est une jeune entreprise qui a continué de croître et de prendre de l'expansion en offrant une occasion d'apprentissage sans pareil aux étudiants pendant et après leurs études universitaires.

Grâce à ce « LinkedIn pour étudiants », tout le monde y gagne: les étudiants acquièrent une expérience concrète, les éducateurs prennent part à l'apprentissage par l'expérience et obtiennent la participation de l'industrie à des projets de classe, et les employeurs ont accès aux nouveaux talents, tout en ayant l'assurance que les diplômés peuvent se surpasser et qu'ils le feront.

Jusqu'ici, un total de 24 000 étudiants de 130 établissements d'enseignement ont acquis de l'expérience grâce à la plateforme de Riipen, qui a pu les relier à plus de 2 600 employeurs.

Lorsque vous rédigerez votre rapport pour cette étude, je vous encourage à examiner comment le modèle de Riipen peut être déployé et appliqué à plus grande échelle pour améliorer les résultats liés à l'emploi chez les jeunes et, surtout, accroître toutes les possibilités offertes aux employeurs canadiens et aux entreprises canadiennes afin qu'ils aient le courage d'être les premiers clients de toutes les autres plateformes d'apprentissage novatrices et créatives qui continueront d'évoluer dans le contexte canadien.

Dans un monde de plus en plus complexe où tout se déroule à un rythme effréné, nous devons penser d'un point de vue stratégique aux possibilités et aux défis auxquels nous faisons face comme pays, de même qu'aux mesures que nous devons prendre pour nous projeter, au cours des 25 prochaines années, vers l'avenir auquel nous aspirons.

De nouveaux niveaux de collaboration et de prise de décisions entre les gouvernements, le secteur des affaires, les établissements d'enseignement et les citoyens sont essentiels pour libérer le plein potentiel du Canada et en faire un véritable chef de file mondial.

Nous avons bon espoir que, dans 25 ans, le Canada sera un pays dynamique en pleine expansion, qu'il sera le meilleur endroit au monde où vivre et travailler et qu'il sera perçu comme une terre de possibilités, de prospérité et d'inclusion pour toutes les personnes — à condition que nous soyons prêts à prendre dès maintenant les décisions audacieuses qui s'imposent pour en arriver là.

Je vous remercie, monsieur le président, de m'avoir donné l'occasion de prendre la parole devant vous aujourd'hui.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Sinclair.

Permettez-moi maintenant de vous présenter, aux fins du compte rendu, nos autres invités qui sont ici présents.

Nous accueillons Annette Bergeron, présidente d'Ingénieurs Canada; Scott Hillier, président et chef de la direction de Jeunes entreprises Canada; Andrea Ross, responsable en chef de l'enseignement de l'information chez Shopify Inc.; et, enfin, Andrew Cash, cofondateur et président d'Urban Worker Project.

Bienvenue à tous.

Nous allons donc poursuivre les déclarations préliminaires. C'est au tour d'Annette Bergeron, présidente d'Ingénieurs Canada. Vous avez sept minutes.

**Mme Annette Bergeron (présidente, Ingénieurs Canada):** Je vous remercie de la possibilité que vous m'offrez de témoigner ici aujourd'hui.

Je suis très heureuse de présenter le point de vue d'Ingénieurs Canada sur l'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail des jeunes Canadiens. Le témoignage présenté aujourd'hui concerne directement le besoin de programmes postsecondaires coopératifs obligatoires et rémunérés en génie dans les établissements où ils ne sont pas encore offerts.

Ingénieurs Canada est l'organisme national regroupant les 12 ordres provinciaux et territoriaux qui réglementent la profession d'ingénieur au Canada et qui délivrent les permis d'exercice aux quelque 290 000 ingénieurs du pays.

Les occasions d'apprentissage coopératif facilitent le recrutement d'effectifs et permettent aux employeurs de former des étudiants dans des domaines où la pénurie de compétences dans le marché du travail est évidente. Les programmes de placement coopératifs jouent un rôle primordial dans la mise sur pied du réseau professionnel de l'étudiant en génie, tout en lui offrant des occasions d'acquérir une expérience professionnelle pertinente, en plus de guider les jeunes Canadiens pendant leur transition des études postsecondaires au marché du travail.

Monsieur le président, la profession d'ingénieur au Canada a besoin de chefs de file compétents et innovateurs dans le domaine afin d'améliorer les infrastructures vieillissantes et de promouvoir les technologies propres.

Avec un taux de chômage de 11 % chez les jeunes Canadiens âgés de 15 à 24 ans, les programmes coopératifs postsecondaires rémunérés en génie sont un moyen de s'attaquer efficacement au chômage des jeunes. Ces programmes devraient être mis en place dans tous les établissements postsecondaires où il n'en existe pas encore pour guider ces jeunes Canadiens vers un emploi valorisant une fois leur diplôme obtenu. Des 24 établissements postsecondaires au Canada qui proposent un programme coopératif en génie, seuls 5 offrent des stages coopératifs obligatoires en génie.

Par exemple, ma fille est actuellement inscrite à un programme coopératif obligatoire en génie à l'Université McGill, et mon beau-fils est diplômé d'un programme coopératif en génie de l'Université de Waterloo. Il pratique actuellement le génie ici même à Ottawa. L'Université Queen's, où j'enseignais, offre un programme de génie comprenant un stage optionnel de 12 mois. Ce ne sont là que trois exemples.

Les programmes coopératifs rémunérés présentent de grands avantages pour les étudiants en génie: taux d'emploi positif après l'obtention du diplôme, niveaux d'endettement plus faibles et revenus plus élevés après l'obtention du diplôme.

Les employeurs participants en profitent également.

Les stages coopératifs rémunérés en génie sont essentiels pour alléger le fardeau économique auquel les jeunes Canadiens pourraient être confrontés à leur entrée sur le marché du travail canadien. De plus, la Stratégie emploi jeunesse doit être modifiée pour faire valoir les programmes de génie axés sur la carrière qui sont associés à des ministères et organismes fédéraux. À l'heure actuelle, cette stratégie s'attache essentiellement à faire connaître aux jeunes les programmes et initiatives en sciences et en technologie, les initiatives d'ingénierie étant presque totalement négligées. Il est nécessaire de mettre en place un volet qui associerait un ministère ou un organisme fédéral à un programme en génie pour éveiller l'intérêt des jeunes pour des études et une carrière en génie, et les attirer dans cette voie.

Le gouvernement fédéral devrait offrir à l'ensemble des employeurs canadiens des subventions salariales pour les nouveaux stages coopératifs en génie de niveau postsecondaire. Les mesures incitatives financières agissent grandement sur la probabilité que les employeurs embauchent des étudiants dans le cadre d'un programme d'études coopératif. En affectant des subventions salariales aux stages coopératifs, les employeurs d'ingénieurs en apprendront davantage sur les programmes coopératifs en génie et profiteront du regard neuf des étudiants qu'ils forment.

Les étudiants en génie qui sont mieux préparés à entrer dans la profession contribueront, quant à eux, à la croissance économique et au programme d'innovation du Canada.

Un sondage mené par la Fédération canadienne étudiante de génie auprès de plus de 1 700 étudiants de premier cycle en génie de partout au Canada a révélé que la compétition entre les étudiants et le manque de possibilités d'emploi de qualité étaient les deux principaux sujets de préoccupation dans les programmes de génie. Cela donne à penser que le nombre de stages en génie offerts aux étudiants et la qualité de ces stages sont insuffisants pour répondre à la demande actuelle. Par conséquent, le gouvernement devrait soutenir davantage les initiatives faisant intervenir les ministères fédéraux et accorder des subventions salariales aux employeurs pour permettre aux étudiants de profiter des programmes de stages qui existent déjà.

● (1625)

Le gouvernement fédéral doit soutenir la création de programmes de préparation aux emplois en génie pour les étudiants étrangers titulaires d'un diplôme en génie d'un programme postsecondaire agréé. Ces programmes de préparation propres au domaine du génie doivent être conçus pour informer les étudiants étrangers sur la préparation à l'obtention du permis d'exercice, leur faire connaître la culture du marché du travail en génie au Canada, leur fournir des recommandations utiles pour la recherche d'emploi et leur donner accès à des expériences professionnelles locales en génie.

La Nouvelle-Écosse dispose d'un formidable programme d'évaluation des compétences professionnelles en génie et de préparation qui offre aux étudiants étrangers l'occasion de démontrer, pendant 12 semaines, leurs compétences en génie auprès d'un employeur de la Nouvelle-Écosse et de cerner leurs lacunes avec cet employeur. Une rétribution est offerte après les 12 semaines de stage. Il s'agit d'un programme provincial très intéressant qui permet aux étudiants étrangers de démontrer leurs qualifications à un employeur potentiel et de soumettre leur dossier d'expérience professionnelle à Engineers Nova Scotia. Ce programme peut être pris en compte dans l'expérience nord-américaine individuelle d'un an requise pour l'obtention du permis d'exercice. En mettant au point un programme de préparation aux emplois en génie, les jeunes formés à l'étranger sont susceptibles de réussir leur transition vers le marché du travail canadien.

Enfin, il faut que l'information sur l'incidence des stages coopératifs en génie sur le marché du travail et l'économie du Canada soit facilement accessible aux décideurs, aux entreprises, aux étudiants et aux établissements d'enseignement. Au Canada, les sources de données présentent des lacunes notables; l'information qu'elles fournissent n'est utile qu'à court terme lorsqu'on fait référence à l'information cruciale sur le marché du travail, comme le taux de chômage chez les jeunes après les études postsecondaires.

Il serait crucial de disposer d'une base de données nationale sur le taux d'emploi des étudiants en génie de niveau postsecondaire qui ont suivi un programme coopératif pour aider les jeunes à réussir leur transition vers le marché du travail canadien. Cela permettrait aux parties intéressées de suivre l'évolution des stages coopératifs au Canada, tout en évaluant le succès de la participation des étudiants à ces stages.

Je vous remercie, monsieur le président, d'avoir invité Ingénieurs Canada à exposer son point de vue devant le Comité sur cet important enjeu.

● (1630)

**Le président:** Merci beaucoup.

La sonnerie d'appel se fait entendre, alors il me faut le consentement unanime pour que nous puissions continuer jusqu'à environ 15 minutes avant le vote.

**Des députés:** D'accord.

**Le président:** Excellent. Merci

Dans ce cas, nous allons entendre M. Scott Hillier, qui représente Jeunes entreprises Canada.

Vous avez sept minutes.

**M. Scott Hillier (président et chef de la direction, Jeunes entreprises Canada):** Merci, monsieur le président.

Je suis heureux d'être ici pour vous faire part de notre point de vue sur l'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail pour les jeunes Canadiens, particulièrement dans le domaine de l'entrepreneuriat.

Jeunes entreprises, ou JA, a une longue expérience de la formation entrepreneuriale, alors je vous remercie d'avoir pensé à nous pour votre étude.

Pour ceux d'entre vous qui ne connaissent pas notre organisme, sachez que JA a été lancé aux États-Unis en 1919, puis a fait son entrée au Canada en 1955. Notre organisme est maintenant présent dans 120 pays et, chaque année, plus de 10 millions d'étudiants de partout dans le monde adhèrent à son programme.

Au Canada, JA est une ressource qui est offerte aux systèmes scolaires à l'échelle du pays. Nous travaillons avec les enseignants, avec les sociétés et avec les bénévoles que coordonnent nos 16 bureaux canadiens. Sur une base annuelle, nous recevons actuellement environ 250 000 jeunes Canadiens de la 3e à la 12e année — c'est un contexte légèrement différent de ce que nous avons entendu précédemment.

JA est un organisme de bienfaisance enregistré. Nous amassons environ 20 millions de dollars par année afin d'être en mesure d'offrir nos programmes gratuitement, programmes qui sont destinés aux écoles, aux étudiants ou aux parents. À l'heure actuelle, environ 5 % de notre financement provient d'un ordre de gouvernement.

La plupart des gens connaissent notre programme phare, le Programme entreprise étudiante. Dans le cadre de ce programme, les étudiants doivent former des équipes afin de mettre sur pied et de diriger une entreprise pendant une période d'environ quatre mois. Cet exercice leur permet de voir toutes les étapes du cycle de vie complet d'une entreprise: la capitalisation, l'élection des administrateurs, la préparation d'un plan d'affaires, l'approvisionnement en matières premières, la production proprement dite, la vente, la fermeture des opérations et la production d'un rapport à l'intention des actionnaires, tout cela en quatre mois. Pour les participants, il s'agit d'une expérience entrepreneuriale intensive.

Dans certaines provinces, ce programme donne droit à des crédits d'études secondaires et joue le rôle d'un stage pour les étudiants.

JA cherche à développer ce programme. Des versions adaptées ont été créées pour les besoins particuliers de la jeunesse autochtone et pour les étudiants qui souhaitent faire carrière dans le domaine du commerce et des beaux-arts.

Lorsqu'il est question de programmes de formation dans le domaine de l'entrepreneuriat, la question fondamentale que l'on serait en droit de se poser est la suivante: arrivent-ils à former des entrepreneurs?

Il y a quelques années, le Boston Consulting Group s'est associé à JA afin de répondre à cette question. Pour ce faire, une vaste étude a été menée sur une période de 18 mois afin de contacter près de 2 000 anciens du programme maintenant devenus des travailleurs adultes. L'étude a permis d'établir que 70 % d'entre eux avaient l'impression que le programme avait eu une incidence considérable sur leur décision de finir leur secondaire et d'entreprendre des études postsecondaires. Un autre 70 % avaient l'impression que le programme avait eu une incidence considérable sur leur volonté de devenir entrepreneur. Enfin, selon les résultats concrets, la probabilité que des anciens du programme lancent leur propre entreprise était 50 % plus élevée que chez leurs pairs.

Une étude similaire a été réalisée par un différent groupe pour l'organisme JA de la Suède — comme je l'ai dit, JA est une organisation mondiale —, et a donné des résultats semblables. Cette étude a révélé que près du quart des « diplômés » du programme JA avaient démarré une entreprise. Reconnaissant l'impact économique de cela, le gouvernement suédois s'est mis à promouvoir l'éducation entrepreneuriale dans tout le système scolaire, et JA est devenu une composante permanente du programme du niveau secondaire. Grâce à ce soutien, 30 000 étudiants du secondaire participent désormais chaque année au Programme entreprise étudiante de JA Suède. Par habitant, il s'agit d'une pénétration 15 fois plus importante qu'au Canada, où le nombre d'adhérents est de seulement 8 000. Alors nous avons passablement de travail à faire à cet égard.

Notre recommandation va précisément dans ce sens: le Canada devrait multiplier les occasions pour les jeunes de suivre des formations entrepreneuriales par l'expérience, et ce, avant qu'ils n'arrivent à l'éducation postsecondaire.

Le Forum économique mondial a récemment fait savoir que les deux tiers des jeunes qui commencent l'école vont éventuellement exercer un emploi qui n'existe pas encore. Selon les experts, le rythme et la portée des changements attendus au cours des prochaines années forceront tous les secteurs à se remettre en question. Une question que beaucoup de gens se posent, c'est celle-ci: nos jeunes sont-ils adéquatement préparés pour le marché de l'emploi de demain?

McKinsey & Company a récemment fait une étude intitulée *Youth in transition*, ou si vous préférez « la jeunesse en transition », dans laquelle on rapportait que 83 % des enseignants canadiens estimaient que les jeunes étaient bien préparés pour le marché de l'emploi de demain, contre seulement 34 % du côté des employeurs.

Dans une vaste étude réalisée par la firme Deloitte, on apprenait que, dans la grande entreprise, seulement un cadre supérieur sur quatre estimait que la composition et le bouquet de compétences de son personnel étaient adéquats pour garantir le succès futur de l'entreprise.

La formation par l'expérience permet l'acquisition de compétences entrepreneuriales qui peuvent faire toute une différence. Le rapport du Boston Consulting Group indiquait en outre que les travailleurs adultes qui sont passés par le programme JA ont des revenus 50 % plus élevés que leurs pairs; ils sont trois fois plus enclins que leurs pairs à dépenser moins et à économiser davantage; enfin ils sont 20 % moins enclins à se retrouver sans emploi ou à avoir recours à l'aide sociale.

● (1635)

Le Boston Consulting Group a aussi établi que chaque dollar investi dans le programme JA se traduisait par des gains de 45 $ pour la société dans son ensemble. Étant donné cet impact, nous savons que notre programme est un produit qui a fait ses preuves, et nous croyons qu'il peut faire encore plus de choses pour permettre aux jeunes de réussir leur transition vers la main-d'oeuvre de demain.

Étant donné notre point de vue au sujet de la valeur de l'apprentissage par l'expérience quant à la formation d'entrepreneurs et l'acquisition de compétences entrepreneuriales, voici nos recommandations à l'intention du Comité.

Premièrement, il faut soutenir financièrement la multiplication des occasions d'apprentissage entrepreneurial pour les jeunes et promouvoir ce type d'apprentissage par l'intermédiaire des ministères de l'Éducation. L'accent doit être mis sur les jeunes qui n'ont pas encore commencé à penser sérieusement aux études postsecondaires ou qui n'ont pas encore commencé à travailler. Les jeunes pourront tirer parti de ces compétences immédiatement.

Deuxièmement, il faut inspirer de l'intérieur. Il faut aider à faire en sorte que l'écosystème entrepreneurial canadien en pleine évolution arrive à tisser des liens avec les programmes scolaires afin d'inspirer et d'éduquer la jeunesse d'aujourd'hui.

Troisièmement, il faut éduquer les parents et les enseignants afin qu'ils comprennent l'entrepreneuriat et la valeur des compétences entrepreneuriales en matière d'employabilité.

Enfin, il faut reconnaître et honorer les jeunes entrepreneurs de haut calibre à l'aide de colloques et de prix.

Ces recommandations visent à concrétiser deux objectifs de plus vaste portée.

Le premier objectif est d'augmenter le nombre de jeunes qui détiennent des compétences actuelles et pertinentes susceptibles d'améliorer leur employabilité, sans égard pour leur parcours en matière d'emploi. On pense ici à des choses comme la pensée créative, la capacité de prendre des risques, la résilience, l'adaptabilité, l'esprit d'équipe et la capacité de communiquer efficacement, pour n'en nommer que quelques-unes.

Le deuxième objectif est de multiplier le nombre de Canadiens possédant des compétences entrepreneuriales en appuyant les organismes qui alimentent ce bassin.

En terminant, je tiens à remercier le président et le Comité de nous donner l'occasion de participer à cette importante discussion. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

Merci.

**Le président:** Merci, monsieur Hillier.

Il nous reste environ cinq minutes. Nous allons laisser la parole à Andrea Ross, qui est responsable en chef de l'enseignement de l'informatique chez Shopify.

**Mme Andrea Ross (responsable en chef, Enseignement de l'informatique, Shopify Inc.):** Monsieur le président, distingués membres du Comité, merci. Je suis très reconnaissante de l'occasion qui m'est donnée aujourd'hui de vous parler de notre « dev degree », le programme d'apprentissage intégré au travail de Shopify.

Pour ceux d'entre vous qui ne nous connaissent pas, sachez que Shopify est une plateforme commerciale à canaux multiples. Les entrepreneurs se servent de notre logiciel pour monter, concevoir et gérer leurs magasins, leurs entreprises. Cela comprend autant les magasins en ligne que ceux qui ont pignon sur rue. Plus de 600 000 entreprises réparties dans plus de 175 pays s'appuient sur la technologie de Shopify pour mener leurs affaires.

Nous sommes une entreprise canadienne et nous sommes extrêmement fiers de l'être. Notre administration centrale est située à Ottawa, à seulement quelques rues d'ici. Nous avons deux bureaux à Toronto, deux à Kitchener-Waterloo, un à Montréal et un autre à San Francisco. Notre entreprise emploie 3 000 personnes qui, jour après jour, se rendent au travail avec la ferme intention d'améliorer le commerce partout et pour tout le monde.

En 2016, Shopify s'est associé à l'Université Carleton pour lancer un programme révolutionnaire d'apprentissage intégré au travail, programme que nous avons baptisé « dev degree ». Le programe dev degree a été créé pour résoudre les problèmes systémiques relatifs à la façon dont les gens accèdent au secteur de la haute technologie. Ce programme d'apprentissage gratuit de Shopify débouche sur un diplôme en informatique accrédité et reconnu de par le monde, accompagné de 4 500 heures d'expérience pratique, d'un salaire concurrentiel et de sept semaines de congés annuels. Pour vous donner une idée, 4 500 heures d'expérience pratique, c'est environ neuf fois le nombre d'heures qu'offre un programme coop ordinaire. En fin de parcours, chaque diplômé du programme aura reçu au moins 160 000 $ d'aide financière.

Un diplôme en informatique ou en génie logiciel est habituellement ce que les gens cherchent à avoir pour devenir développeur de logiciels. Ces diplômes demandent souvent quatre ou cinq ans d'études, parfois davantage. Les problèmes d'envergure auxquels les développeurs de logiciels sont confrontés ne peuvent pas être enseignés facilement dans le cadre académique. En outre, les établissements d'enseignement ont beaucoup de difficulté à suivre le rythme et à enseigner les technologies actuelles qui sont utilisées dans l'industrie.

Rien ne saurait remplacer ce que l'on apprend par la pratique. Sans cette expérience, les nouveaux diplômés ont besoin de six mois à deux ans de travail additionnels pour atteindre le niveau de productivité voulu. Avec notre programme, la chose formidable qui se produit, c'est que les étudiants commencent à faire des contributions significatives dès leur deuxième année d'étude, soit trois années avant le modèle traditionnel, ce qui est phénoménal.

Pendant que nous sommes sur le sujet, rappelons que le programme coop a 60 ans. Le programme pose certains problèmes, surtout sur le plan de la modernité. En informatique, les stages habituels du programme coop sont d'environ quatre mois. D'un point de vue réaliste, ce n'est pas assez de temps pour se familiariser avec les outils, les technologies et les pratiques qu'il est nécessaire de connaître pour avoir un impact significatif. Lorsque les étudiants des programmes coop font des stages dans différentes entreprises, ils commencent toujours à partir de rien. À cause de cela, ils peinent à donner de la profondeur à leurs compétences et à travailler sur des problèmes qui pourraient avoir plus de substance. Je pense que nous sommes nombreux à avoir vécu cela.

Il n'est pas rare que les étudiants qui arrivent à l'université en soient à leur premier séjour loin de la maison. L'université peut être une expérience très différente de ce qu'ils ont vécu jusque là. Les cohortes des universités sont souvent très grosses. Les enseignants peinent à connaître personnellement leurs étudiants. Il n'est pas surprenant de voir autant d'étudiants avoir des difficultés. Habituellement, de 30 à 40 % des étudiants en informatique abandonnent leurs études entre la première et la deuxième année du programme.

Dans notre programme, les étudiants se voient attribuer deux mentors qui les suivront tout au long de leurs études: un mentor de la-vie-chez-Shopify, qui agira à titre d'ami de confiance et de guide lorsqu'ils se mettront à travailler chez Shopify, et un mentor technique qui les guidera dans leur travail quotidien. Les étudiants du programme trouvent également beaucoup de soutien les uns dans les autres, de la cohorte d'étudiants du programme qui cheminent avec eux. Ce qui est vraiment beau à voir, c'est qu'ils se considèrent comme faisant partie d'une même famille. L'aide qu'ils se donnent entre eux est une chose remarquable.

Tous les problèmes que je viens d'évoquer contribuent collectivement à la raréfaction des talents pour les entreprises de haute technologie du Canada. Ces entreprises carburent à la créativité, et elles résolvent des problèmes jamais vus auparavant. Or, nous avons besoin de ces cerveaux pour résoudre ces problèmes.

Au sein du programme, il n'est pas rare de voir les équipes demander si elles peuvent garder un étudiant, même quand celui-ci n'est qu'en deuxième année. Cependant, nous les changeons d'équipe tous les huit mois afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences, que ce soit pour le Web, la téléphonie mobile, la sécurité, les données ou pour d'autres technologies courues.

Une semaine type pour un étudiant du programme dev degree comporterait trois ou quatre cours sur le campus avec nos partenaires de l'université et 25 heures de travail sur place avec nos équipes. Au moment de terminer leur cours, ils auront ainsi acquis 4 500 heures d'expérience pratique. À cause de cela, les étudiants du programme sont en mesure de contribuer au développement de produits chez Shopify et de perfectionner leur art avant même d'avoir obtenu leur diplôme.

Au Canada comme ailleurs dans le monde, il y a une importante lacune en matière de diversité dans l'écosystème des technologies de pointe. Les données montrent que seulement 12 % des postes de développeurs sont occupés par des femmes. Ce pourcentage est encore plus bas chez les Autochtones et les Canadiens des groupes LGBTQ+. Nos marchands sont très diversifiés, et leur répartition est très similaire à celle des groupes qui forment la société. Dans cette optique, nous considérons qu'un personnel diversifié peut nous aider à comprendre ces groupes et à répondre à leurs besoins particuliers.

● (1640)

**Le président:** Merci beaucoup. Nous allons devoir nous arrêter là.

Nous allons suspendre la séance pour aller voter. Nous allons revenir tout de suite après et vous allez pouvoir nous livrer la fin de votre déclaration.

● (1640)

(Pause)

● (1715)

**Le président:** Nous sommes de retour.

Comme promis, les deux premières minutes sont pour Mme Andrea Ross.

**Mme Andrea Ross:** Merci beaucoup, monsieur le président.

J'étais sur le point de dire que nous avons actuellement 24 étudiants dans le programme. Il y a 50 % d'hommes et 50 % de femmes, soit 12 femmes et 12 hommes. Je suis aussi très fière de dire que 25 % des nos étudiants sont des adultes, ce qui veut dire qu'ils étaient déjà sur le marché de travail, mais qu'ils ont décidé de reprendre les études et de se recycler, ce qui est fantastique. De plus, 20 % de nos étudiants disent appartenir à la communauté LGBTQ+, ce qui est formidable. Enfin, mentionnons que nous allons embaucher 20 étudiants de plus en septembre.

Aujourd'hui, notre principale recommandation comporte deux volets. Tout d'abord, il faut prioriser les programmes qui nivèlent les règles du jeu dans l'enseignement des technologies de pointe pour les groupes qui sont habituellement exclus de ce secteur, et il faut investir dans ces programmes. Ensuite, il faut appuyer les programmes d'apprentissage intégré au travail comme celui de Shopify, des programmes qui fournissent aux étudiants une expérience d'apprentissage vraiment intégrée au travail parallèlement à leurs études universitaires ou collégiales.

Le premier point mène au deuxième: il faut permettre aux enfants, aux adolescents et aux groupes sous-représentés d'acquérir une formation dans le domaine des technologies de pointe. En faisant cela, nous allons bonifier le bassin de talents disponibles au Canada. Tout cela contribuera à la constitution d'une main-d'oeuvre mieux éduquée, mieux informée et plus diversifiée pour assurer l'avenir du Canada.

J'ai une dernière chose à ajouter avant de finir. L'automne prochain, nous allons annoncer un nouveau partenaire universitaire pour notre programme dev degree à Toronto. Le sénat de notre nouvelle université partenaire a récemment voté à l'unanimité afin de reconnaître que le modèle dev degree était un excellent modèle et que l'université devait l'offrir. C'est formidable. Ce sénat est une entité diversifiée d'universitaires qui peinent à s'entendre sur quoi que ce soit, alors le fait qu'ils aient reconnu l'excellence de notre programme au point de demander qu'il soit offert dans leur université est une confirmation éloquente de la valeur du travail que nous faisons et un encouragement à poursuivre dans cette voie. Nous espérons être en mesure d'étendre le programme à l'ensemble du pays afin d'assurer que le Canada devienne un chef de file mondial dans la formation de diplômés de génie informatique hautement qualifiés et prêts pour le travail.

Merci beaucoup d'avoir pris le temps de m'écouter.

**Le président:** Merci.

Maintenant, pour les sept dernières minutes des déclarations liminaires, nous accueillons M. Andrew Cash, qui est cofondateur et président d'Urban Worker Project.

**M. Andrew Cash (cofondateur et président, Urban Worker Project):** Merci, monsieur le président et, par vous, merci au Comité de me donner l'occasion de vous adresser la parole aujourd'hui. C'est un grand honneur d'être ici.

L'Urban Worker Project est un organisme à but non lucratif que j'ai fondé il y a deux ans pour mettre en évidence les problèmes et les points de vue des gens qui travaillent à l'extérieur d'une relation employeur-employé. Je parle ici des pigistes, des contractuels, des travailleurs autonomes, des travailleurs en solo, des occasionnels, des travailleurs temporaires, et des travailleurs à temps partiel, ainsi que de ceux qui travaillent gratuitement.

[*Français*]

Cela représente la majorité des emplois dans l'économie nord-américaine et, mis à part le type de travail, les habiletés requises et l'échelle salariale, ces emplois ont plusieurs choses en commun: aucun plan de pension, pas d'avantages sociaux, pas de sécurité d'emploi, pas de droits ou de protection en milieu de travail ni de congé parental, d'invalidité ou de maladie. Il y a aussi les actions en justice pour non-rémunération ou pour tout mauvais traitement par l'employeur-client.

[*Traduction*]

Selon le rapport de 2017 de la firme Deloitte, intitulé *Global Human Capital Trends* — où il est question des tendances mondiales en matière de capital humain —, 90 % des emplois créés au Canada en 2015 et en 2016 étaient des emplois autonomes et leur rémunération était de 30 % inférieure à celle des emplois permanents correspondants. Aux États-Unis, la croissance nette de l'emploi entre 2005 et 2015 était dans une proportion de 94 % le fait d'arrangements autres, et au Canada, les emplois occasionnels comptent désormais pour le tiers de l'ensemble des emplois.

Il y a donc environ six millions de Canadiens qui travaillent en dehors de la relation type employeur-employé, et ces chiffres sont à la hausse.

Bien que notre filet de sécurité sociale et notre législation du travail reposent sur le traditionnel emploi stable et à temps plein exercé à raison de 40 heures par semaine, la majorité des nouveaux emplois sont très différents de cela. Lorsque vous travaillez à l'extérieur du modèle d'emploi standard, cela signifie aussi que vous êtes en retrait de la culture du lieu de travail et que vous n'avez pas accès aux mentors. Vous êtes également coupé des possibilités de perfectionnement, de l'orientation professionnelle ou du counseling. Dans bien des cas, cela signifiera que votre trajectoire professionnelle sera au beau fixe, occupé que vous serez à jongler avec plusieurs engagements à court terme en même temps et, souvent, dans des domaines très variés.

Pour les besoins de cette étude, il est essentiel de reconnaître deux choses. Premièrement, bien que la nature du travail soit en train de changer de façon fondamentale, il est important de reconnaître qu'elle a déjà changé pour des centaines de milliers, sinon des millions, de travailleurs canadiens. Deuxièmement, le défi qui nous attend n'est pas seulement de savoir comment nous allons former les travailleurs pour répondre aux demandes actuelles et futures en matière d'emploi, mais aussi de trouver comment nous allons préparer les jeunes à se débrouiller avec le problème de ne pas avoir un vrai emploi, dans le sens conventionnel de terme, celui à partir duquel nous en sommes venus à concevoir ce que devrait être le travail.

● (1720)

[*Français*]

Lorsqu'ils n'ont pas de travail à plein temps décent, les jeunes doivent être résilients, ingénieux et créatifs pour arriver à bien gagner leur vie. Pour ce faire, ils ont besoin d'une palette de compétences et d'expériences plus large et plus diversifiée pour avoir la meilleure chance de survivre possible et de tirer profit de la nouvelle économie. Je ne sais si on peut trouver cette formation à l'école maintenant — je ne suis pas un expert dans ce domaine —, mais c'est certainement une formation difficile à trouver après avoir complété ses études.

C'est pourquoi l'organisme Urban Worker Project, ou UWP, a organisé des rencontres de mise en commun de connaissances à Toronto et à Vancouver pour mettre en contact les travailleurs indépendants et ceux qui travaillent à la pige avec des experts, soit des gens qui ont réussi dans le domaine. Les ateliers de ces rencontres portaient par exemple sur la planification d'un budget, la recherche de financement, les moyens à prendre pour être payé à temps, l'utilisation du marketing dans les médias sociaux, le réseautage et la planification fiscale et financière. Plusieurs centaines de personnes ont assisté à ces rencontres et, pour beaucoup d'entre elles, c'était le tout premier atelier de perfectionnement des compétences à coût modique auquel elles participaient.

Il est donc crucial que les travailleurs autonomes puissent avoir très facilement accès à du perfectionnement et à du développement des compétences. Récemment, l'UWP a complété avec 100 étudiants de l'Université Ryerson, à Toronto, un projet pilote sur les problèmes liés au milieu du travail. En plus de leur travail scolaire, la très grande majorité occupent des emplois dont la semaine de travail est de plus de 35 heures. Certains ont plusieurs emplois à temps partiel, d'autres travaillent de nuit et beaucoup ont des responsabilités familiales. Ces étudiants viennent pour la plupart de familles d'immigrants et parcourent de longues distances de chez eux jusqu'au campus de Ryerson.

Tous veulent vraiment acquérir les compétences nécessaires pour trouver un bon travail, mais comme travailleurs-étudiants, ils sont exposés à une forte pression parce qu'ils doivent jongler avec les horaires scolaires et les horaires de travail.

[*Traduction*]

Nous sommes d'avis que les stages non rémunérés dans le cadre d'un programme coopératif ou autre aggravent l'inégalité systémique et que nous devrions chercher des moyens de les remplacer complètement par des postes de formation rémunérés.

L'autre argument que j'aimerais faire valoir, c'est que nous devons trouver un meilleur moyen de répertorier les emplois du marché du travail. Lorsqu'on se contente de tenir un compte mensuel du nombre d'emplois perdus et créés dans un secteur donné, on laisse entendre que d'une certaine façon un emploi en vaut un autre. Toutefois, il y a une énorme différence entre un emploi à temps plein dans le secteur public ou dans une usine d'automobiles et un emploi temporaire au salaire minimum. À notre avis, le Canada a besoin d'un indice de la qualité des emplois qui prendrait en considération la qualité des emplois créés et perdus, et non leur seul nombre. Par exemple, quel est le salaire des emplois perdus ou créés; les emplois offrent-ils un régime de retraite, des avantages sociaux, une sécurité d'emploi et une protection syndicale, ou s'agit-il de contrats à court terme ou de travail peu rémunéré; les travailleurs sont-ils forcés de parcourir de grandes distances pour assumer ces emplois; ces emplois sont-ils verts?

L'élaboration d'un indice de la qualité des emplois pourrait nous apporter une meilleure compréhension des conditions et des besoins du marché du travail. Si nous mettons l'accent uniquement sur les emplois traditionnels mettant en jeu un employeur et des employés, nous courons le risque de manquer l'occasion d'aider nos jeunes à affronter les nouveaux défis qu'ils devront relever en assumant toutes les responsabilités anciennement partagées avec les employeurs, au sein d'une économie qui offre de moins en moins d'emplois à temps plein.

Merci.

● (1725)

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Cash.

Nous allons maintenant amorcer les séries de questions. Compte tenu du temps qui nous reste, il n'y aura qu'une série d'interventions de cinq minutes chacune.

Madame Sansoucy, cela suffira-t-il, ou souhaitez-vous toujours faire ce dont nous avons parlé plus tôt?

**Mme Brigitte Sansoucy (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD):** Je verrai. Puis-je poser la question?

**Le président:** Certainement.

[*Français*]

**Mme Brigitte Sansoucy:** Si nous n'avons pas le temps de poser toutes nos questions, est-il possible de demander à nos témoins de faire parvenir leurs réponses écrites à la greffière? Nous pourrons voir si nous réussissons à faire le tour de nos questions au cours de cette première ronde.

[*Traduction*]

**Le président:** Certainement. Cela nous convient.

Le premier intervenant est M. Blaney, qui dispose de cinq minutes.

[*Français*]

**L'hon. Steven Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC):** Merci, monsieur le président.

Avant de passer la parole à ma collègue, je voudrais souhaiter la bienvenue à nos témoins et leur demander de nous excuser des intempéries printanières que nous connaissons en cette fin de session. Il y a un dicton selon lequel « le diable est aux vaches ». Nous vous remercions de vos témoignages, que nos analystes ont pu prendre en considération.

Monsieur Cash, vous connaissez cela. Vous avez déjà été, ici, de ce côté de la clôture. Bienvenue du côté des témoins.

**M. Andrew Cash:** Merci.

**L'hon. Steven Blaney:** Merci aussi de nous faire part de la précarité vécue par les jeunes entrepreneurs. J'ai été entrepreneur pendant quelques années. Je sais que, une fois qu'on se lance, on manque d'encadrement. Ce que vous faites est donc vraiment intéressant.

Je vais m'adresser à Mme Bergeron, puisque sa fille étudie à l'Université McGill en ingénierie. Vous avez raison. Je suis passé par le programme coopératif, dont on sort sans dettes. J'ai fini en décembre, et j'ai commencé en janvier à l'Université de Sherbrooke. Toutefois, il y a deux éléments liés à ma profession que je me permets de soulever et qui ne sont pas nécessairement liés à l'apprentissage par l'expérience.

Tout d'abord, on n'a vraiment pas assez de femmes en ingénierie. Elles ne représentent encore que 20 % des ingénieurs. Ce n'est pas assez.

Ensuite, j'ai une question à laquelle vous n'avez peut-être pas besoin de répondre aujourd'hui. Comment pouvons-nous nous assurer que les immigrants peuvent mettre leur expertise d'ingénieur à profit dans notre société? L'apprentissage par l'expérience pourrait-il être une façon de les intégrer dans leur profession? On veut des ingénieurs qui travaillent dans leurs domaines, ceux des technologies de l'information et de l'intelligence artificielle par exemple, au lieu de conduire un taxi. C'est la question que je vous pose. Si vous avez des suggestions, elles seraient les bienvenues.

Je vais par la suite laisser la parole à ma collègue Mme Falk.

[*Traduction*]

Elle pourra poser d'autres questions. Merci.

**Mme Annette Bergeron:** Il y a quelques bons exemples de programmes de transition. J'en ai mentionné quelques-uns au cours de mon témoignage. Nous serions heureux de vous fournir de plus amples renseignements à leur sujet, mais je crois que les programmes de transition contribuent à amener les diplômés en génie étrangers sur la voie du permis d'exercice du génie au Canada en les aidant à satisfaire à l'exigence d'une année d'expérience nord-américaine, qui constitue habituellement la plus grosse pierre d'achoppement. J'estime que nous devrions mettre l'accent sur les programmes de transition qui fonctionnent, étant donné que chaque province a son propre programme de transition.

L'une des recommandations qui figurent dans notre mémoire, c'est que, si nous poursuivons notre programme, nous aimerions étendre l'expérience coopérative afin de l'offrir aussi aux diplômés en génie étrangers, qui sont déjà titulaires d'un diplôme, et de les aider à cumuler les quatre années d'expérience, dont une en Amérique du Nord, dont ils ont besoin pour obtenir leur permis d'exercice du génie.

**Le président:** Merci.

Madame Falk.

**Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC):** Je vous remercie tous de votre présence aujourd'hui.

J'ai une question à poser à M. Hillier.

Vous avez mentionné que l'organisation Jeunes Entreprises était sans but lucratif et que vous l'exploitiez au moyen de dons faits par les gouvernements. Quel ordre de gouvernement investit dans l'organisation?

● (1730)

**M. Scott Hillier:** Ce peut être n'importe quel ordre de gouvernement. Mais, habituellement, ce sont les gouvernements provinciaux, car les programmes d'éducation que nous offrons sont évidemment harmonisés avec ceux du ministère provincial de l'éducation local. Toutefois, l'un de nos plus importants investisseurs est l'innovation entrepreneurship ministry de la Colombie-Britannique. Ce ministère fournit la moitié de la totalité de nos dons à l'échelle nationale. Habituellement, les dons sont de…

**Mme Rosemarie Falk:** Donc, la moitié des 20 millions de dollars. Est-ce à quoi vous faites allusion?

**M. Scott Hillier:** Cinq pour cent des 20 millions de dollars proviennent des gouvernements.

Cela représente, à l'échelle nationale, environ un million de dollars provenant de tous les ordres de gouvernement, que se partagent les 16 bureaux de section et le bureau national. Toutefois, la moitié de cela, soit environ 500 000 $, provient d'un ministère de la Colombie-Britannique.

**Mme Rosemarie Falk:** Alors, où obtenez-vous le reste de l'argent? Provient-il de donateurs privés?

**M. Scott Hillier:** Les sociétés se considèrent vraiment comme les bénéficiaires de notre travail. Elles souhaitent investir dans la main-d'œuvre de demain, et elles sont très généreuses au Canada. Leurs programmes de responsabilité sociale d'entreprise sont actifs et bien engagés. Leur personnel fait du bénévolat, mais ces sociétés font aussi des dons pour financer les programmes de Jeunes entreprises Canada. Un important pourcentage de notre financement provient des sociétés, mais aussi de personnes, de fondations, etc.

**Mme Rosemarie Falk:** D'accord. Merci beaucoup.

**Le président:** Monsieur Long, vous avez la parole pendant cinq minutes.

**M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.):** Je remercie nos témoins de leurs exposés. Je vais partager mon temps avec le député Ruimy.

J'adresse ma première question à M. Hillier.

Nous avons entendu récemment de nombreux témoignages à propos de gens, qui préconisent d'élargir le programme Emplois d'été Canada et de l'appeler le programme Emplois jeunesse Canada. Il aiderait les jeunes qui n'ont pas les moyens de suivre des stages non rémunérés à percer dans des domaines où une expérience antérieure est essentielle pour décrocher un emploi rémunéré. Pouvez-vous me donner votre opinion à cet égard? Selon vous, un programme Emplois jeunesse Canada aiderait-il un plus grand nombre de jeunes, en particulier, les jeunes appartenant à des groupes marginalisés dans le passé et les jeunes vivant dans la pauvreté, à percer dans le monde des affaires et à apprendre les compétences dont ils ont besoin pour devenir des entrepreneurs, des ingénieurs ou des développeurs de technologies prospères?

Ensuite, j'aimerais poser la même question à M. Cash.

**M. Scott Hillier:** Bien entendu, nous appuyons toute mesure qui offre des perspectives aux jeunes d'aujourd'hui. En ce qui concerne les jeunes marginalisés et à risque, je pense que la difficulté consiste à se porter à leur rencontre, à découvrir où ils se trouvent et à avoir accès à un réseau de communication qui permet de les identifier et de les soutenir. Ils font face à d'autres difficultés qui dépassent la difficulté de décrocher un emploi régulier et de se prévaloir de possibilités de financement, qu'il s'agisse de perspectives de travail indépendant… Oui, nous croyons que c'est une bonne idée de continuer. Toutefois, vous devriez envisager d'autres possibilités, d'autres voies et d'autres partenariats qui vous aideraient à joindre ces personnes marginalisées et à risque qui, contrairement aux autres étudiants, n'auraient peut-être pas accès à ces programmes normalement.

**M. Wayne Long:** D'accord.

Monsieur Cash.

**M. Andrew Cash:** Soyons clairs. Parlez-vous précisément de l'expansion du programme Emplois d'été Canada?

**M. Wayne Long:** Oui. Ce serait un genre de programme hybride, si vous voulez.

**M. Andrew Cash:** Un programme hybride qui ne serait pas offert uniquement pendant les mois d'été, mais qui pourrait…

**M. Wayne Long:** C'est exact. Il se prolongerait pendant l'automne.

**M. Andrew Cash:** Oui, en fait, je pense que c'est l'une des faiblesses du programme Emplois d'été Canada. C'est un excellent programme qui permet aux jeunes d'acquérir de l'expérience dans le monde du travail, mais sa durée est limitée.

**M. Wayne Long:** C'est exact.

**M. Andrew Cash:** Bien que je partage en grande partie l'avis de mon collègue, en particulier en ce qui concerne les jeunes des communautés d'immigrants, par exemple, je pense qu'ils affrontent toutes sortes d'obstacles compliqués.

L'accès à l'expérience est important, mais cet accès doit être assorti d'autres ressources, et nous devons envisager cet enjeu d'une façon beaucoup plus globale. Nous devons réfléchir à l'accès à des logements et des transports en commun abordables, et aux piliers de ce genre qui ont réellement un effet bénéfique pour les jeunes.

**M. Wayne Long:** D'accord, merci beaucoup.

Je vais maintenant céder la parole au député Ruimy.

**M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.):** Merci beaucoup.

Nous allons faire vite. Madame Ross, vous parliez de votre programme, et vous disiez qu'actuellement, le nombre de participants s'élevait à combien?

**Mme Andrea Ross:** Ils sont 24.

**M. Dan Ruimy:** Vingt-quatre. Vous avez dit que, l'année prochaine, ce nombre passerait à…?

**Mme Andrea Ross:** En septembre, nous admettrons 20 personnes de plus au sein du programme. Il y aura donc jusqu'à 44 participants.

**M. Dan Ruimy:** Quels sont les critères d'admission au programme?

**Mme Andrea Ross:** Il s'agit d'un processus à étapes. Les personnes doivent, bien sûr, être acceptées à l'université, puis aussi au sein de l'entreprise Shopify. Nous disposons d'un processus de présélection qui sépare tous les renseignements révélant l'âge, le sexe, la culture et la religion. En fait, nous examinons la candidature uniquement en fonction de la qualité des réponses du candidat. Ce qui est aussi, tout à fait, novateur, c'est le fait que nous ne mettons pas à l'épreuve les privilèges du candidat. Nous ne vérifions pas s'il a acquis de l'expérience de programmation dans le langage en question ou d'utilisation de l'outil en question. En fait, nous mettons à l'épreuve leurs facultés cognitives. Peuvent-ils penser à une façon de résoudre un problème? Nous ne leur imposons pas une heure limite. Nous leur disons essentiellement, « Voici les problèmes. Prenez le temps nécessaire, et réfléchissez au moyen de les résoudre. » Nous utilisons ces renseignements pour nous aider à choisir les candidats auxquels nous accorderons une entrevue. À cette étape, le processus devient plus traditionnel. Nous examinons également des aspects comme l'équilibre du profil des candidats. Ont-ils déjà fait partie d'un groupe de musique ou d'une équipe de sports, ont-ils déjà fait du bénévolat au sein de leur collectivité, ou ont-ils déjà enseigné quelque chose à quelqu'un, car nous cherchons à intégrer dans le programme des candidats bien équilibrés.

● (1735)

**M. Dan Ruimy:** Quels sont les coûts typiques associés au programme, et qui les assume?

**Mme Andrea Ross:** J'ai parlé de certains des coûts au cours de ma déclaration. Le salaire ou les frais de scolarité de l'étudiant sont payés par Shopify. De plus, d'autres avantages sont offerts. Les étudiants reçoivent un ordinateur portatif MacBook Pro qu'ils peuvent utiliser dans le cadre de leurs études et de leur travail. Les employés de Shopify bénéficient d'autres avantages comme des déjeuners et des dîners offerts à titre gratuit, et d'autres privilèges de ce genre.

**M. Dan Ruimy:** J'ai deux brèves questions à vous poser. Êtes-vous en mesure d'avoir accès à des subventions gouvernementales? À quoi ressemble le suivi assuré? Avez-vous des dossiers de suivi? Après avoir terminé leur programme et obtenu leur diplôme, les participants restent-ils au service de Shopify, ou passent-ils à un autre emploi?

**Mme Andrea Ross:** Je vais répondre d'abord à la dernière question. Le programme en est à sa troisième année. Par conséquent, aucun participant au programme n'a encore obtenu son diplôme. Toutefois, nous avons conservé tous nos participants jusqu'à maintenant, ce qui est merveilleux et également sans précédent dans le domaine de l'informatique. Nous espérons les maintenir en poste à Shopify ou les retenir au Canada. Nous considérerons avoir remporté une victoire s'ils finissent par rester au sein de l'écosystème technologique canadien.

Pardon, votre première question était...?

**M. Dan Ruimy:** Êtes-vous en mesure d'avoir accès à des subventions?

**Mme Andrea Ross:** Jusqu'à maintenant, notre programme Dev Degree n'a reçu aucun soutien gouvernemental.

**M. Dan Ruimy:** Merci beaucoup.

**Le président:** Madame Sansoucy, vous avez la parole pendant cinq minutes.

[*Français*]

**Mme Brigitte Sansoucy:** Merci, monsieur le président.

Je remercie l'ensemble des témoins de leurs présentations. Ce sera vraiment très enrichissant pour nos travaux.

Ma première question s'adresse à vous, monsieur Cash. J'en profite pour vous dire que je suis ravie d'avoir l'occasion de discuter avec vous. Je suis une nouvelle députée depuis 2015 et j'ai énormément de respect envers les députés du NPD, qui m'ont montré la voie à suivre.

Dans votre présentation, vous nous avez dit à quel point le marché du travail avait changé et qu'il y avait eu une explosion du nombre de travailleurs autonomes, sans que nous ayons pour autant saisi l'occasion d'adapter en conséquence nos différents filets de sécurité sociale. Quand vous nous parlez de cet indice de qualité des emplois, est-ce selon vous la première étape d'une refonte en profondeur de nos systèmes de protection sociale?

[*Traduction*]

**M. Andrew Cash:** Les travailleurs indépendants qui ne bénéficient pas de la relation normale, qui existe entre un employeur et ses employés, n'ont pas accès à notre filet de sécurité sociale. Ils n'ont pas accès à l'assurance-emploi, aux congés parentaux, aux congés de maladie ou aux avantages découlant de la relation employeur-employé. Autrement dit, si vous êtes un travailleur contractuel, un pigiste, un entrepreneur ou un microentrepreneur, les lois canadiennes et provinciales du travail, ainsi que les normes ayant précisément trait au travail, ne vous protègent aucunement, car vous n'êtes pas officiellement un employé.

Donc, pour ceux qui n'ont pas accès aux congés de maladie, nous devons poser la question suivante: sur le plan des politiques sociales, comment pouvons-nous réagir à la nature changeante du travail? Il est nécessaire que nous examinions la situation de millions de travailleurs canadiens d'aujourd'hui — et de nombreux autres travailleurs de demain — qui ne sont pas protégés par le filet de sécurité sociale qui découle d'un emploi à temps plein ou d'un emploi fondé sur la relation employeur-employé.

[*Français*]

**Mme Brigitte Sansoucy:** D'accord.

Cela est sans compter tous ceux qui ont un emploi précaire. Nous savons que 6 travailleurs sur 10 ont un emploi précaire et qu'ils n'ont pas accès à l'assurance-emploi. Vous nous avez rappelé que ces travailleurs ont aussi des familles, mais qu'ils n'ont pas accès à un régime de congé parental, ou que ce sont des jeunes qui ont une dette étudiante importante.

En fonction de votre expertise et de votre connaissance du marché du travail pour les jeunes, comment, au niveau fédéral, pouvons-nous les aider à avoir un emploi stable qui leur permettrait de gagner leur vie? Et comment, avec les mesures et les programmes dont nous disposons, pouvons-nous les accompagner pour que cela aille bien sur le marché du travail et qu'ils puissent accéder à l'assurance-emploi? Que pouvons-nous faire dans le contexte de cette nouvelle réalité du marché du travail?

● (1740)

[*Traduction*]

**M. Andrew Cash:** Il n'y a pas de réponse unique à cette question, mais commençons par l'endettement des étudiants. Nous devons nous poser la question suivante: n'est-il pas pour le moins improductif qu'à la fois notre gouvernement fédéral et nos gouvernements provinciaux bénéficient financièrement de l'endettement des étudiants? Cela semble aller complètement à l'encontre des objectifs de l'étude que nous menons en ce moment en comité. Je pense que ce serait le premier argument que je ferai valoir. Je le répète, nous créons des programmes, des programmes d'apprentissage par l'expérience, dans le cadre desquels des jeunes travaillent gratuitement. Bien que ces programmes soient liés à des établissements d'enseignement postsecondaire et soient viables, dans le contexte actuel, les étudiants ont vraiment du mal à joindre les deux bouts.

Comme je l'ai indiqué au cours de ma déclaration, les étudiants sont déjà des travailleurs. Certains d'entre eux travaillent déjà à temps plein pendant leurs études. Ils essaient de concilier un stage non rémunéré dans le cadre d'un programme coopératif dans le contexte de leur vie, qui est pressurisée d'une manière qu'à mon avis, nous avons du mal à comprendre. Nous pensons aux étudiants comme nous y pensions dans le passé: ils fréquentent l'université pendant quatre ans, ils sont complètement concentrés sur leurs études, et ils ne s'occupent de rien d'autre que leurs travaux scolaires. Je veux dire, il y a encore des étudiants qui ont cette possibilité, et c'est formidable pour eux, mais la majorité des étudiants d'aujourd'hui subissent d'énormes pressions dans des villes comme Toronto.

[*Français*]

**Mme Brigitte Sansoucy:** J'ai une dernière question.

[*Traduction*]

**Le président:** Désolé, c'est tout le temps que nous avons.

[*Français*]

**Mme Brigitte Sansoucy:** Dans ce cas, je vais faire la demande suivante.

Étant donné l'expérience de M. Cash auprès des travailleurs autonomes, j'avais une question sur les agences de placement temporaire. Je pense que cela peut être pertinent dans le cadre de notre étude. Est-ce que je peux l'acheminer à la greffière pour que M. Cash y réponde plus tard?

[*Traduction*]

**Le président:** Bien sûr.

Je crois que les députés assis à la table ont encore un certain nombre de questions à poser. Je sais que les députés de notre côté ont quelques questions à poser. L'analyste donnera également suite à quelques questions relatives à des éclaircissements.

Je vous remercie tous de votre présence. Afin que ce soit clair pour tous, je précise que n'importe qui peut présenter des questions à la greffière. Nous vous les ferons parvenir, et nous nous réjouirons à la perspective de recevoir vos réponses. Je vous remercie infiniment d'être venus.

Nous devons suspendre la séance pour nous occuper de certains travaux du Comité ce soir, mais je tiens à vous remercier d'avoir comparu devant nous et de nous avoir aidés à mener notre étude.

Nous allons suspendre la séance.

*[La séance se poursuit à huis clos.]*

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

## PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes
à l'adresse suivante : http://www.noscommunes.ca

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

## SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the
following address: http://www.ourcommons.ca